

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN .V SEI BATU LANGKA ROKAN HULU

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru



Oleh:

SISCHA ANGGRIANI
10771000300

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2011**

ABSTRAK

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu

Oleh :

Sischa Anggriani

Penelitian ini dilakukan pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas pada PTPN V SEI Batulangka Rokan Hulu. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 94 respondent, analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS V.17. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS terbukti bahwa secara bersama-sama kompensasi, diklat dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu, ini dibuktikan dengan T hitung sebesar 6.080 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$ untuk variabel kompensasi, untuk variabel Diklat dan T hitung sebesar 12.352 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, untuk lingkungan kerja T hitung sebesar 3.523 dengan nilai signifikan $0.02 < 0,05$, secara simultan faktor-faktor yang terdiri dari faktor kompensasi, faktor Diklat dan faktor lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PTPN V Sei Batulangka Rohul, ini dibuktikan dengan F hitung sebesar 344.176 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R sebesar 0.959 , berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan independent sangat kuat karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai Adjusted Rsquare 0,917 yang artinya 91.7 % dari variabel kompensasi, Diklat, dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan pada PTPN V Sei BatuLangka Rokan Hulu, sedangkan sisanya ($100\%-91.7\%=8.3\%$) dipengaruhi sebab-sebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Produktivitas, Kompensasi, Diklat, Lingkungan kerja

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	ix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
I.1 Latar Belakang Masalah.....	1
I.2 Perumusan Masalah.....	5
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
I.4 Sistematika Penulisan.....	6
 BAB II TELAAH PUSTAKA	 8
II.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
II.2 Landasan Teori.....	10
II.2.1 Pengertian Produktivitas.....	10
II.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	18
II.2.3 Pengertian Kompensasi.....	19
II.2.4 Faktor –faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi.....	23
II.2.5 Pengertian Pendidikan Dan Pelatihan.....	26
II.2.6 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
II.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas.....	35
II.4 Penelitian Terdahulu	38
II.5 Hipotesis	39
II.6 Variabel Penelitian	40
 BAB III METODE PENELITIAN	 41
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	41
III.2 Jenis dan Sumber Data.....	41
III.3 Teknik Pengumpulan Data	41
III.4 Populasi dan Sampel.....	42
III.5 Analisis Data	43

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	49
IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
IV.2 Struktur Organisasi.....	51
IV.3 Aktivitas Perusahaan	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
V.1 Demografi Responden	64
V.2 Deskripsi Variabel	66
V.3 Analisis Data	66
V.3.1 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas	67
V.3.2 Analisis Uji Normalitas	68
V.3.3 Analisis Uji Asumsi Klasik	69
V.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda	73
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
VI.1 Kesimpulan.....	80
VI.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

V.2.	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas	64
V.3.	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	67
V.4	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas.....	68
V.5	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	68
V.6.	Hasil Uji Multikolinearitas	69
V.7.	Hasil Uji Auto Korelasi	70
V.8.	Hasil Regresi Dependen Variabel.....	71
V.9.	Hasil Uji T Hitung	75
V.10.	Hasil Uji F Hitung	78

DAFTAR GAMBAR

IV.1.	Struktur Organisasi PTPN Vsei Batulangka Rokan Hulu	63
V.1.	Diagram P-P Plot Normalitas	69
V.2.	Diagram Scatterplot Heterokedastisitas	72

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan, dimasa mendatang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja.

Tenaga kerja sebagai faktor produksi, memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda dari satu bagian kebagian yang lain.

Bagi suatu perusahaan, usahanya sangat tergantung dari hasil kerja tenaga kerja diperusahaan itu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong tenaga kerjanya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi untuk bekerja. Namun apabila terjadi ketidaksesuaian antara jumlah kerja yang akan dilakukan dengan pengadaan tenaga kerja akan menyebabkan karyawan sering bekerja lembur dan akhirnya jumlah jam kerja mereka sudah tidak sesuai dengan yang seharusnya.

Produktivitas tenaga kerja disebut juga hasil yang dicapai oleh tenaga kerja didalam perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu faktor yang sangat vital untuk mencapai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. Untuk mencapai tujuan-tujuan itu maka seharusnya perlu didukung oleh kompensasi yang memadai, motivasi yang kuat serta keselamatan pekerja yang lebih diutamakan untuk meningkatkan semangat kerja agar produktivitas tenaga kerja dapat meningkat.

Perusahaan dalam melakukan kegiatannya tidak lepas dari faktor-faktor produksi diantaranya manusia. Kita menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga upaya mempertahankan, memperoleh, memelihara serta melindungi karyawan yang produktif menjadi salah satu tujuan perusahaan.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta pemiliknya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus selaras dengan tujuan perusahaan melalui kepemimpinan dan bimbingan agar produktivitas kerja karyawan dapat dicapai.

Produktivitas kerja karyawan yang belum memadai adalah merupakan suatu masalah yang sangat kompleks dan sering dihadapi oleh perusahaan. Dimana karyawan dituntut harus memberikan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk perusahaan dalam rangka sebagai tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Ini ditunjukkan dengan meningkatkan produktivitasnya.

Agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar hal ini tentu tidak terlepas dari alat-alat produksi yang diantaranya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja bukan hanya sebagai alat tetapi sebagai manusia seutuhnya, ini perlu juga diperhatikan oleh pihak perusahaan. Sebagaimana kita ketahui tenaga kerja merupakan salah satu alat produksi yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Karena tenaga kerja mempunyai fungsi antara lain menggerakkan alat-alat produksi lainnya, sehingga keberhasilan perusahaan dalam mengemban misinya sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri.

Peranan tenaga kerja terhadap perusahaan dalam proses produksi ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Walaupun harus diakui bahwa keberhasilan suatu perusahaan bukan tergantung dari suatu unsur tenaga kerja, namun demikian tenaga kerja mempunyai andil yang relatif cukup besar dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas bagi perusahaan dapat merupakan sebagai suatu tindakan keberhasilannya dalam meningkatkan efisiensi sumber-sumber yang dimilikinya seperti modal, tenaga kerja, bahan baku, teknologi dan sarana produksi lainnya. Bila hal ini sudah dapat diperhatikan terutama dari segi manajemen, maka perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh hampir setiap perusahaan dewasa ini adalah turunnya produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat laba dari perusahaan yang bersangkutan. Keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat, cepat dan baik akan dapat menimbulkan kerugian dan kehancuran pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu untuk memecahkan masalah dalam usaha meningkatkan produktivitas secara efektif dan efisien maka setiap perusahaan tidaklah terlepas dari hubungan dari berbagai input yang mempengaruhi produksi yaitu modal, mesin, bahan baku dan tenaga kerja. Dengan mengkombinasikan input-input ini metode dan skill yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan keluaran (output), namun diantara input-input diatas tenaga kerja merupakan input sensitif terhadap kelancaran jalannya perusahaan.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini penulis menggambarkan dalam bentuk Tabel I.I realisasi produksi TBS jumlah karyawan kelapa sawit dan produktivitas karyawan pada PTPN V Sei Batulangka tahun 2006 - 2010.

Tabel I.1 Realisasi Produksi dan Produktivitas karyawan pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu tahun 2006 - 2010.

Tahun	Realisasi Produksi TBS/Ton	Jumlah Karyawan (Orang)	Produktivitas/Ton
2006	64.058.410	157	408015,35
2007	70.708.590	163	433795,03
2008	47.045.980	177	265796,49
2009	75.141.620	167	449949,82
2010	62.576.870	179	349591,45

Sumber : PTPN.V

Berdasarkan data perusahaan di atas, terlihat produktivitas karyawan setiap tahunnya mengalami Fluktuasi. Melihat perkembangan produktivitas tenaga kerja yang mengalami Fluktuasi, maka pihak perusahaan harus memperhatikan masalah ini dengan sebaik-baiknya, karena apabila masalah ini tidak teratasi dengan baik maka akan berakibat buruk pada perusahaan tersebut.

PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu, telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawan berupa gaji yang di berikan secara rutin setiap bulannya, dengan tujuan agar karyawan lebih meningkat kinerjanya sehingga akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Tabel I.3

No	Bagian	Jumlah karyawan	Karyawan yang mengikuti Diklat	persen
1	Produksi	50	35	70 %
2	Keuangan	15	9	60 %
3	Pemasaran	10	6	60 %
4	SDM	55	40	72.7 %
5	Tanaman	30	20	66.6 %
	Jumlah	179	110	329.3%

Sumber : PTPN V Sei, Batulangka Rokan Hulu

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah karyawan yang mengikuti diklat sebanyak 110 karyawan (329.3%) dari 179 karyawan keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dalam bentuk proposal yang berjudul :

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN.V SEI BATULANGKA ROKAN HULU”.

I.2. Perumusan Masalah

Dari berbagai penjelasan pada latar belakang dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

“Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Batulangka di Rokan Hulu”.

I.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PTPN.V Sei Batulangka Rokan Hulu.

- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan pada PTPN.V Sei Batulangka Rokan Hulu.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan akan dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama.
- c. Sebagai sarana bagi penulis dalam memahami dan mengaplikasikan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dengan realisasi yang ada.

I.4. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini diuraikan secara ringkas tahapan pembahasan skripsi, dimana pembahasan ini dibagi dalam enam bab, adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada tinjauan pustaka berisikan pengertian produktivitas, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, kompensasi, pendidikan dan latihan, lingkungan kerja, dan hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis menguraikan lokasi dan tempat penelitian dilakukan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan mengenai sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang penelitian yang akan penulis sajikan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini penulis berusaha mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dalam pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia, kegiatan yang tercakup di dalamnya adalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan serta perlindungan sumber daya manusia yang disebut dengan pengembangan karyawan. Perusahaan atau organisasi dalam kegiatannya banyak menggunakan tenaga kerja (karyawan), sudah semestinya diperlukan suatu ilmu manajemen yang dalam hal ini manajemen personalia yang membatasi kegiatannya pada pengaturan manusia sebagai tenaga kerja. Banyak para ahli memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia, antara lain:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **(Hasibuan, 2001 : 60)**.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi **(Mangkunegara, 2001 : 10)**.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia mengelola dan membudayakan tenaga kerja mulai dari perencanaan tenaga kerja yang sistematis dan terorganisir dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Sedangkan untuk mempermudah perusahaan dalam mengelola karyawannya maka dibutuhkan ilmu khusus mengatur dan mengelola karyawan yaitu manajemen personalia.

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengetahuan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja **(Manullang, 2001 : 6)**.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah kegiatan untuk mengatur, memperlakukan tenaga kerja dengan berbagai metode, dan merancang program sedemikian rupa sehingga kesempatan untuk meningkatkan potensi masing-masing tenaga kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun sarana dan alat-alat yang dimiliki perusahaan sedemikian canggihnya.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena memiliki pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur modal, mesin atau gedung. Maka disinilah peran manajemen personalia tersebut dibutuhkan disetiap organisasi dalam mengatur karyawannya.

Dari definisi-definisi diatas dapat lebih menekankan pada masalah kinerja, dimana hal ini berarti dapat diarahkan secara efektif dan efisien didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

II.2. Landasan Teori

II.2.1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan secara teknis operasional produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara totalitas keluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut (Isyandi, 2004 : 161).

Beberapa pengertian produktivitas menurut para ahli :

1. Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output dibagi input. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk dan nilai. **(Sinungan, 2004 : 8)**
2. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) yang diproduksi dengan sumber (jumlah tenaga, modal, tanah, energi) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut **(Basu Swasta, 2002 : 281).**
3. Produktivitas adalah menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya yang efisien. **(Sudarmayanti, 2001 : 57).**
4. Produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber digabungkan dan digunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan **(Kiadarto Atmosoeprapto, 2001 : 1).**
5. produktivitas adalah ukuran sampai ukuran sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas yang telah ditetapkan. **(Tinaswati, 2005 : 183)**
6. produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dengan baik dan dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. **(Lisdarto, : 2001)**

Menurut *P. Siagian* bahwa produktivitas adalah “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari saran dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau yang masimal.”

Seorang tenaga kerja dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan output atau produk yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

A. Pengukuran Produktivitas

1. Masalah dalam pengukuran produktivitas

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi dengan baik, terutama dalam pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya- sumber daya didalam sistem produksi.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik.

2. Cara Pengukuran yang Digunakan

Ada beberapa pengukuran produktivitas yang digunakan, (**Martoyo, 2004 : 18**) diantaranya adalah :

- a. Pengukuran produktivitas dengan model *engineering*, cara yang lebih mengacu kepada lingkungan fisik.
- b. Pengukuran produktivitas dengan model *accounting*, cara yang lebih mengacu kepada lingkungan pasar.

Tingkat produktivitas biasanya diukur dengan berpedoman pada suatu indeks produktivitas. Dimana pengukuran indeks produktivitas pada perusahaan adalah untuk menganalisa dan melakukan efisiensi produksi sebagai penentuan target nyata perusahaan.

Menurut *Sinungan*, yang menyatakan bahwa tingkat produktifitas tenaga kerja ini biasanya didasarkan pada waktu penyelesaian. Dengan demikian produktifitas tenaga kerja dapat diukur dari output barang ataupun jasa dalam jam kerja per orang yang dapat dirumuskan :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Jumlah Produksi}}{\text{Waktu}} \quad \text{atau} \quad \text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Jumlah Tenaga Kerja

Berdasarkan rumus diatas, maka produktivitas tenaga kerja berkurang apabila :

- a. Jumlah produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama (konstan).
- b. Jumlah produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dinyatakan meningkat apabila :

- a. Jumlah produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah sama.
- b. Jumlah produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang atau lebih kecil.

Sedangkan peningkatan produktivitas kerja secara umum dapat dicapai dalam bentuk :

- a. Jumlah produksi yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sedikit.
- b. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang berkurang.
- c. Jumlah produksi yang lebih besar dapat diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang sama.
- d. Jumlah produksi yang jauh lebih besar dapat diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative kecil. (**Sinungan, 2005 : 27**).

Kedua model pengukuran produktivitas ini dapat digunakan dalam berbagai dimensi, yaitu :

1. Dimensi Nasional, yang juga disebut pengukuran produktivitas tingkat makro.
2. Dimensi Industri, sering disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat industri.
3. Dimensi Organisasi yang disebut sebagai pengukuran produktivitas tingkat perusahaan.

Suatu konsep produktivitas secara menyeluruh memandu berbagai cakupan antara lain

:

1. Memantau dan mengukur produktivitas secara menyeluruh ataupun pembagian dalam suatu organisasi
2. Program untuk mengikutsertakan karyawan dalam memikirkan keadaan organisasi dan perusahaan
3. Mengevaluasi implementasi tindakan-tindakan produktivitas dalam jangka pendek maupun panjang

Ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

1. Jumlah satuan fisik produk / jasa
2. Nilainya rupiah produk / jasa
3. Nilai tambah
4. Jumlah pekerjajumlah laba kotor

Sedangkan untuk mengatur tingkat input dapat dinyatakan dalam bentuk antara lain :

1. Jumlah waktu
2. Jumlah tenaga kerja
3. Jumlah jam –orang (*Man Hour*)
4. Jumlah biaya tenaga kerja
5. Jumlah jam mesin
6. Jumlah biaya penyusutan
7. Jumlah material
8. Jumlah biaya material
9. Jumlah seluruhan biaya perusahaan
10. Jumlah luas tanah

B. Tujuan pengukuran produktivitas

Menurut Sinungan tujuan pengukuran produktivitas adalah : (**sinungan, 2004 : 14**)

1. Untuk mengetahui pertambahan produksi dari waktu-kewaktu
2. Untuk membandingkan pertambahan pendapatan
3. Untuk membandinngkan pertambahan kesempatan kerja individu dan kelompok.

Manfaat pengukuran produktivitas adalah :

1. Sebagai sarana bagi manajemen untuk menganalisa produksi

2. Penempatan keputusan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target atau sasaran produksi dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berhubungan.

Sebagai pemalas, yang selalu harus diperintah, mereka selalu mengharapkan imbalan gaji, tidak Gejala-gejala rendahnya produktivitas kerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai :

1. Turunnya atau rendahnya produktivitas.

Salah satu tanda rendahnya produktivitas dimana tenaga kerja tidak dapat menghasilkan produk sesuai yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

2. Tingkat absensi tinggi

Apabila terjadi tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan ini merupakan tanda dimana turunya produktivitas tenaga kerja.

3. Tingkat kerusakan yang tinggi

Apabila ada kerusakan baik bahan baku, barang jadi maupun peralatan meningkat itu pertanda tenaga kerja ceroboh dalam melakukan pekerjaannya.

4. Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Tenaga kerja sudah tidak tahan lagi bekerja pada perusahaan sehingga banyak tenaga kerja yang pindah.

5. Kegelisahan dimana-mana dan tutunan sering terjadi Ketidak tenangan tenaga kerja melakukan pekerjaan yang mengakibatkan tenaga kerja membuat tuntutan kepada perusahaan.

6. Pemogokan.

Ini lah tanda jelas terlihat dari turunya produktivitas kerja, dimana tenaga kerja tidak melakukan pekerjaannya karena ketidakpuasan kerja pada

C. Usaha Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas yang tinggi akan dapat dicapai apabila faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu selalu dipenuhi.

Tujuh kunci yang ditetapkan untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi adalah : **(Timple, 2000 : 106)**

1. Keahlian manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa
3. Kesederhanaan organisasi dan operasional
4. Kepegawaian yang efektif
5. Tugas yang menantang
6. Perencanaan dan pengendalian
7. Pelatihan manajerial khusus.

Teori manajemen yang inilah menyatakan bahwa pendekatan terhadap tenaga kerja harus secara ilmiah, prestasinya diteliti secermat mungkin dan disiplin kerja diberlakukan secara ketat, para pekerja dianggap ada pengorbanan tanpa imbalan, demikian pandangan mereka.

Salah satu langkah penting dalam usaha meningkatkan produktivitas adalah merancang dan implementasi dari hasil pengukuran yang signifikan.

Beberapa kriteria yang digunakan adalah :

1. Validitas, yaitu suatu ukuran yang valid adalah ukuran yang dapat menggambarkan secara tepat perubahan dari input menjadi output dalam proses produksi yang sebenarnya.

2. Kelengkapan, ini berhubungan dengan ketelitian dengan seluruh output yang didapat dari input yang dipergunakan apa diukur dan termasuk didalam rasio produksi.
3. Dapat dibandingkan, produktivitas adalah ukuran relatif, karenanya hasil pengukurannya harus dapat dibandingkan dari periode ke periode berikutnya, sehingga dapat diketahui apakah penggunaan sumber daya lebih efisien atau tidak dalam mencapai hasil.
4. Inklusif, bahwa pengukuran produktivitas ini harus dilaksn psds kegiatan produksi dan juga pada kegiatan non produksi didalam organisasi.
5. Cepat dan tepat waktu, yaitu untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan cukup cepat dan tepat sehingga pimpinan organisasi dapat segera mengambil tindakan bila ada persoalan yang timbul. Hasil pengukuran produktivitas dikomunikasikan pada tiap manajer atau pimpinan, bawahan yang bertanggung jawab pada bidangnya dalam waktu yang secepatnya.
6. Keefektifan biaya, bahwa pengukuran produktivitas harus dilakukan dengan memperhatikan biaya-biaya yang terkait, baik langsung maupun tidak langsung, pengukuran harus dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu usaha-usaha produktif yang sedang berjalan dalam organisasi.

Jadi apabila produktivitas kerja ditingkatkan kemampuan kerja akan menghasilkan suatu produk yang dapat ditingkatkan. Peningkatan produktivitas kerja ini bermaksud untuk memperoleh hasil yang optimal bagi perusahaan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

II.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Setiap usaha ada kecendrungan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sekalipun motif yang dipakai berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dan ini diperlukan penelitian akan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.

Dengan terpenuhi faktor-faktor yang apat menciptakan semangat kerja para pekerja , maka akan terpuaskan kebutuhan- kebutuhannya, sehingga mereka akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, maka perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong semangat kerja tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (**Siagian, 2002 : 213**) adalah :

1. Kompensasi
2. Faktor Pendidikan dan Latihan
3. Faktor Lingkungan

II.2.3. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi adalah merupakan masalah yang cukup sulit dan kompleks. Walaupun dalam pemberian kompensasi itu sudah mempunyai dasar yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini didasarkan banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Untuk lebih jelasnya, dibawah ini ada beberapa pengertian *compensation* yang dikemukakan oleh para ahli :

1. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. **(Simamora, 2003 : 412)**
2. Ada juga para ahli berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung dalam bentuk manfaat karyawan yang insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi **(Mangkuprawira, 2002:106)**
3. Kompensasi juga merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang.kompensasi ini termasuk didalamnya upah, gaji, insentif. Komisi dan sebagainya yang mengikat karyawan mau dan sedang bekerja, kompensasi paling sedikit harus dapat memenuhi kebutuhan minimal .

Allah swt. berfirman:

4. **فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (7) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (8)**

Artinya:

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah pun niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah pun niscaya akan melihat (balasan)nya pula. (Q.S Az Zalzalah: 7-8)

Upah dan gaji sendiri keduanya mempunyai pengertian yang berbeda, walaupun keduanya sama-sama diberikan dalam bentuk uang. Istilah uang barangkali merupakan istilah yang paling luas digunakan dibandingkan dengan istilah lainnya yang digunakan untuk kompensasi. Dalam beberapa kebiasaan upah ada kalanya dimaksudkan berupa balas jasa yang luas.

Perbedaan antara upah dan gaji antara lain ; **(simamora, 2004 : 445)**

1. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan, manajemen, staff, profesional klarikal (pekerja kerah putih), untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau output (keluaran) yang dihasilkan.

A. Jenis-Jenis Kompensasi

Perusahaan memberikan beberapa bentuk dan jenis kompensasi kepada karyawannya, baik yang ditetapkan pemerintah secara legal maupun yang diberikan sebagai tambahan lainnya sesuai dengan kemampuan perusahaan (**Mathis, 2002 : 119**) yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat langsung

- a. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap yang diidentifikasi berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaanya.

- b. Gaji variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif umum mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham. Gaji variabel termasuk diantaranya kompensasi eksekutif.

2. Kompensasi yang bersifat tidak langsung

Kompensasi yang tidak langsung bersifat tunjangan yang mana banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan eksekutif dalam bentuk yang tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar

menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan di organisasi.

B. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi (**Martoyo, 2000 : 117**) yaitu :

1. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
2. Menggunakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif
3. Mendorong terciptanya stabilitas

Sedangkan tujuan dari pemberian kompensasi (**Hasibuan, 2001:173**) yaitu:

1. Terciptanya ikatan kerjasama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
4. Stabilitas kerja
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin *turn-over* relative kecil.
5. Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan yang berlaku.
6. Pengaruh serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Pengaruh pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi akan dihindari.

II.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor itu merupakan tantangan setiap organisasi untuk kebijakan kompensasi untuk karyawannya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penetapan kebijaksanaan kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya (**Hasibuan, 2001:128**) yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil, sebaliknya, jika pencari kerja sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi, sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasinya relative kecil.
4. Produktivitas kerja karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan undang-undang
Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari sewenang-wenang.
6. Biaya hidup (*cost of living*)
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi dan upah semakin besar. Sebaliknya, jika biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi dan upah relative kecil.
7. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji dan kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji dan kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji dan kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji dan kompensasi kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi nasional maju maka tingkat upah dan kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat upah dan kompensasinya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika sejenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko kecelakaannya kecil tingkat upah dan kompensasinya relative rendah.

A. Pembayaran Sistem Kompensasi

Pembayaran sistem kompensasi yang umum ditetapkan (**Hasibuan, 2001 : 124**)

adalah :

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, dan bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu waktu mengerjakannya.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan volume pekerja dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit. Lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

B. Hubungan Kompensasi Dengan Produktivitas

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dominan yang menjadi perangsang atau pendorong seorang karyawan untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan tertentu. Dimana hubungan kompensasi dengan produktivitas memiliki hubungan yang erat dan positif, yaitu saling mempengaruhi satu sama lain apabila kompensasi naik atau tinggi, maka produktivitas kerja karyawan akan cenderung turun.

II.2.5. Pengertian Pendidikan dan Latihan

Pendidikan dan latihan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, terutama perusahaan yang baru menerima tenaga kerja maupun perusahaan yang akan, melakukan mutasi atau promosi terhadap tenaga kerjanya. Hal ini mengingat bahwa tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan dengan tanpa pendidikan dan latihan.

Disamping bekerja sering kali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu untuk memperlancar melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan mengembangkan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang bersangkutan.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Sedangkan pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. (Sastrohadiwiryo, 2005 : 199)

Menurut **Noor Syam (2001 : 33)** pendidikan adalah “aktifitas usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi dan pribadi (pikiran, karsa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilan).

Pelatihan adalah “setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya ”(Sulistiyani, Rosidah, 2003 : 176)

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar.

A. Tujuan Pendidikan dan Latihan

Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Agar perusahaan dan para karyawannya dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka dibutuhkan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan.

Bila suatu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan dari pada pendidikan dan pelatihan tersebut. Pendidikan dan pelatihan yang tidak dijelaskan apa yang akan dicapai tidak akan efektif dan tidak ada gunanya. Oleh karena itu tujuan pendidikan dan pelatihan harus jelas dengan baik. Tujuan pendidikan dan pelatihan itu merupakan pedoman dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan dalam pelaksanaan pengawasan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan karyawan menurut beberapa ahli adalah :

1. Karyawan dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
2. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
3. Diharapkan karyawan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
4. Dapat mengkaji ulang keputusan dan kebijakan secara tepat.
5. Diharapkan koordinasi akan semakin baik antara departemen yang ada dalam perusahaan. (Nasution, 2000 : 72)

Maksud dan tujuan dari pelatihan adalah :

1. Untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan bakat seseorang.
2. Untuk merubah perilaku seseorang.
3. Untuk mengubah dari yang sulit menjadi mudah dalam melakukan pekerjaan
4. Meningkatkan efektivitas dan efisien dalam bekerja.
5. Memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.
6. Untuk mengurangi kecelakaan ditempat kerja.
7. Dengan adanya kegairahan dalam bekerja, tentunya akan menekan tingkat kemangkiran yang sekaligus menurunkan angka perputaran tenaga kerja.

B. Materi dan Kebutuhan Dalam Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dilaksanakan. Agar pendidikan dan pelatihan dapat berjalan dengan baik, maka ada beberapa hal yang dibutuhkan dalam pelatihan yaitu :

1. Tujuan harus jelas
2. Pelatihan memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi harus sesuai dengan tujuan

Materi merupakan suatu bagian yang terpenting dalam pendidikan dan pelatihan. adapun materi yang diberikan dalam pendidikan dan pelatihan harus benar-benar sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan karyawan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.

C. Sifat Pendidikan dan Pelatihan

Sifat pengembangan karyawan dapat berbentuk pengetahuan pengembangan keterampilan serta perkembangan sikap. Ketiga sikap ini erat kaitannya dengan suatu persyaratan untuk menduduki suatu jabatan. Sebenarnya sedikit banyaknya karyawan dituntut untuk memiliki kecakapan, namun dengan nilai berbeda berdasarkan sifat tugasnya :

1. Sifat pengembangan karyawan dibidang pengetahuan

Tujuan dari pengembangan pengetahuan ini adalah untuk meningkatkan daya analisis, logika dan penarikan kesimpulan. Pengembangan ini diarahkan kepada karyawan staf penelitian dan pengembangan. Karyawan inilah yang dibebani untuk mengevaluasi setiap kegiatan organisasi.

2. Sifat pengembangan dibidang keterampilan

Sifat pengembangan dibidang keterampilan merupakan pelatihan praktek agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dan dapat mengurangi kesalahan yang menimbulkan kerugian.

3. Sifat pengembangan karyawan dibidang sikap.

Pengembangan sikap dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan manajemen dalam melakukan kepemimpinan terhadap bawahannya, kepada pimpinan yang setingkat atau pada yang lebih tinggi ataupun pada pihak ketiga.

Untuk menjamin efektivitas penyelenggaraan pendidikan latihan bagi tenaga kerja diperlukan prinsip organisasi pendidikan dan pelatihan. Yaitu pernyataan fundamental atau kebenaran umum yang merupakan sebuah pedoman teknis yang membantu memberikan penjelasan tentang bagaimana caranya melakukan suatu tindakan dan berlaku lebih lanjut dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

II.2.6. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keteduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004 : 134)

Lingkungan kerja dari pada tenaga kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap perusahaan. Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, Lingkungan kerja dibagi dua :

a. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik dalam arti luas adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja akan mempengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan fisik dapat dibagi dua katagori :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai

2. Lingkungan perantara / lingkungan umum

b. Lingkungan perantara

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan sangat berpengaruh juga kepada semangat kerja sebagai berikut :

1. Kebersihan

Kebersihan lingkungan akan menciptakan lingkungan yang sehat bagi diri tenaga kerja.

2. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan yang penuh tenaga kerja.

3. Penerangan

Penerangan berupa listrik dan penerangan matahari diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang biasa ataupun pekerjaan yang memerlukan ketelitian.

4. Keamanan

Perlindungan diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja dengan menggunakan alat-alat tertentu yang kemungkinan akan menimbulkan suatu kecelakaan.

5. Kebisingan

Apabila terjadi suatu kebisingan maka akan mengganggu konsentrasi pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

6. Pewarnaan

Perusahaan harus memperhatikan dan menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan mempengaruhi keadaan jiwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Musik

Musik yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang bekerja akan berpengaruh terhadap semangat kerja tenaga kerja.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

perencanaan terhadap pengaturan berbagai fasilitas pelayanan, masalah kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

- a. adanya kantin atau kafateria dilingkungan pabrik.
- b. Fasilitas kesehatan.

2. Kondisi Kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman, maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi :

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Ruang gerak.

3. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus. Sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Apabila keadaan suatu lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dan mendapat perhatian dari pihak perusahaan maka akan membuat karyawan lebih selamat dan semangat serta bergairah dalam melakukan pekerjaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan produktivitas kerja bagi karyawan dan juga menguntungkan bagi pihak perusahaan.

II.3. Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah SWT dituntut untuk melaksanakan ini.

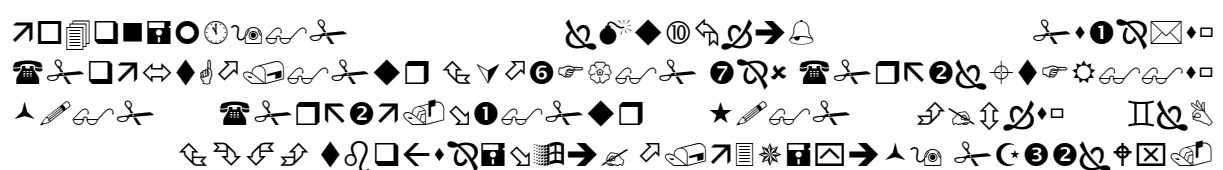
Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebaikan supaya kamu mendapatkan kemenangan.
(QS 22 ; 77)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah SWT seperti produktif dalam ibadah mahdah, seperti shalat, puasa, zikir, dan lain-lain. Kemudian produktif terhadap dirinya manusia itu sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Apabila cara pandang hidup dan ibadah mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan. Berhubungan dengan pandangan hidup serta ibadah tersebut telah dijelaskan pula dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 :



Artinya ; Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Surat ini menjelaskan bahwa dalam islam hidup bukan hanya untuk berpangkuhan tangan tanpa berusaha. Allah SWT telah menciptakan manusia dengan disertai potensi. Dimana potensi itu jika diasah untuk berbuat kepada yang baik maka akan mendatangkan banyak manfaat

Dengan potensi yang dimiliki, manusia dapat bekerja untuk mencari rezeki. Dimulai dari yang sedikit tapi dikerjakan dengan benar dan penuh optimis maka yang sedikit itu akan menjadi lebih banyak dan bermanfaat, tapi harus yakin bahwa setiap tindakan baik yang kita lakukan itu akan mendapat ridho dari Allah SWT.

Manusia memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat digunakan untuk melakukan produktivitas yang memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT dalam surat Saba' 46 :

وَقَالَ سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ ۚ إِنَّهُمْ يَدْعُونَ إِلَىٰ عِبَادَتِهِمْ ۖ وَهُمْ يَكْفُرُونَ ۚ وَإِنَّ سَبْأَ لَمَلِكٌ عَزِيزٌ ۚ لَّيُؤْتِي السَّخَرَةَ حَمَوًا ۚ وَيُسَلِّطُهَا هَيْثُ يَشَاءُ ۚ وَإِنَّ إِبْرَاهِيمَ لَحَصِيْدًا ۚ إِذِ اتَّخَذَ مِنْ دُونِ اللَّهِ حَمَلَةً غَيْرَ مُؤْمِنًا ۚ وَإِذْ يَرْفَعُ إِبْرَاهِيمُ الْقَوَاعِدَ لِلْبَيْتِ ۖ وَإِذْ يَحْمِلُكَ إِلَىٰ الصَّوَاءِ ۚ وَإِذْ يَخْلُقُ فِي سَدْرِكَ الْأَقْلَامَ ۚ وَإِذْ يَتَقَرَّبُ إِلَيْكَ بِالْإِذْنِ ۚ وَإِذْ يُنْفِثُ الرِّيحَ بِأَمْرِهِ ۚ وَإِذْ يُنَادِيكَ بِالْحَمْدِ ۚ وَإِذْ يُنَادِيكَ بِالْحَمْدِ ۚ وَإِذْ يُنَادِيكَ بِالْحَمْدِ ۚ

Artinya : Katakanlah : “ Sesungguhnya aku hendak memperingatkan kepadamu suatu hal saja, yaitu supaya kamu menghadap Allah (dengan ikhlas) berdua-dua atau sendiri-sendiri : kemudian kamu fikirkan (tentang Muhammad) tidak ada penyakit gila sedikitpun pada kawanmu itu. Dia tidak lain hanyalah pemberi peringatan bagi kamu sebelum (menghadapi) azab yang keras “

Surat ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki akal untuk berfikir. Dengan menggunakan akalyang dimiliki itu maka manusia dapat mempelajari ayat-ayat Allah untuk dapat mengelola alam semesta agar selamat dunia akhirat.

Manusia yang memiliki potensi dapat mempelajari apa saja yang ada dialam ini dan dituntut untuk berbuat yang baik sesuai dengan ilmu dan amal sholeh yang dimiliki sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT surat An-Nahl ayat 97 :

وَمَنْ يَفْعَلْ عَمَلًا شَالِحًا يَجْعَلْ لَّهِ سَبْعًا مِّمَّا يَكْتَسِبُ ۚ وَالَّذِينَ يَدَّبَرُوا وُجُوهَهُمْ بَيْنَ أَيْدِيهِمْ وَوَلَدِهِمْ نَصَرُوا سَوَآءٌ أُولَٰئِكَ هُمُ الْمُتَكَبِّرُونَ ۚ

Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dengan demikian maka sebagai manusia yang bekerja dengan memiliki potensi yang baik dimasa yang akan datang, sebaiknya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

II.4. Penelitian yang Sebelumnya (Jurnal Skripsi)

Penelitian yang dilakukan oleh Arum Titi Fani (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT, Sari Lembah Subur Pelalawan. Jumlah responden 53 orang dari hasil penelitian bahwa variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) berpengaruh secara

signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana terbukti nilai $F_{hitung} 8,891 > F_{tabel} 2,79$ dan T_{hitung} kompensasi 2,316, pendidikan dan pelatihan 2,226, serta lingkungan kerja sebesar 2,1391. Dan hal ini membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja sedangkan R^2 sebesar 0,252.

Penelitian yang dilakukan oleh Jupila Nika (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada PT. Sawit Riau Makmur Kabupaten Rokan Hilir. Jumlah responden yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 153 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : $F_{hitung} 90,379 > F_{tabel} 2,837$, taraf signifikan 5%. Variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja), memiliki pengaruh yang sangat erat secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas). Dari hasil uji T dihasilkan data sebagai berikut : disiplin kerja (X_1) = 5,414 , Pengawasan (X_2) = 2,116, Pendidikan dan pelatihan (X_3) = 2,049, Lingkungan Kerja (X_4) = 2,707. Dan diperoleh $R^2 = 71\%$ dan variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dona Prisa Winda (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Ganda Bumindo Park SEI Sogko Lipat Kain. Jumlah responden 160 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas). Dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 34,806 > F_{tabel} 2,47179$ dan tingkat signifikan 5% dan R^2 sebesar 0,5361. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 53,4% dipengaruhi oleh penelitian ini. Dan yang paling dominan adalah pendidikan dan pelatihan.

II.5. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan pemikiran dengan landasan teoritis maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut : **“Diduga Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Serta Lingkungan Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN. V Sei Batulangka Rokan Hulu”**.

II.6. Operasional variabel

Variabel	Indikator	Item Angket
Produktivitas (Y)	1. Fasilitas kerja 2. Beban kerja 3. Lingkungan kerja	1. Sikap dalam melayani 2. Sikap dalam melaksanakan tugas 3. Skap melaksanakan inisiatip kerja 4. Hubungan lingkungan kerja Tanggung jawab pada pekerjaan
Kompensasi (X1)	1. Gaji (upah) 2. Pemberian jasa yang standar 3. Bonus yang diberikan 4. Insentip	1. Tingkat kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja 2. Pemberian kompensasi selalu tepat waktu 3. Pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja karyawan
Pendidikan dan latihan (X2)	1. Metode dalam penyampaian materi diklat 2. Materi yang diberikan pada peserta diklat	1. Komunikasi antara instuktur dengan peserta 2. Peran aktif peserta dalam kegiatan diklat

	3. Waktu 4. Sarana dan prasarana	3. Cara penyampaian materi diklat oleh instuktur 4. Penerapan materi 5. Kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditentukan
Lingkungan kerja (X3)	1. Hubungan atasan dan bawahan 2. Pelayanan bagi karyawan 3. Hubungan kerja antara karyawan 4. Lingkungan yang baik	1. Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif 2. Karyawan sangat merasa nyaman dalam bekerja 3. Perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja 4. Perbaikan segera dilakukan apabila mengalami kerusakan

Dari hipotesis diatas dapat diambil beberapa variabel penelitian sebagai berikut :

1. Produktivitas karyawan (Variabel dependen/ Y)
2. Kompensasi (Variabel independent/ X1)
3. Pendidikan dan pelatihan (Variabel independent/ X2)
4. Lingkungan kerja (Variabel independent/ X3)

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Sei Batulangka yang beralokasikan di daerah Kabupaten Rokan Hulu.

III.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data :

a. Data primer

Yaitu data yang bersumberkan dari batulangka, dimana data ini langsung diambil persepsi karyawan tentang kompensasi yang mereka peroleh dan tingkat produktivitas karyawan.

b. Data sekunder

Yaitu data yang telah diolah atau sudah jadi yang tersedia pada objek penelitian berkenaan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

III.3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

Yaitu memberikan daftar pertanyaan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan penulisan kepada karyawan yang berhubungan dengan penelitian.

b. Interview

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau manajer perusahaan yang berwewenang dalam memberikan informasi tentang kondisi perusahaan.

III.4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap pemanen buah kelapa sawit yang ada di PT.Perkebunan Nusantara V yang diambil pada tahun 2010 dengan jumlah karyawan 179 orang. Sementara penentuan sampel dari populasi tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2003 : 146)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

$$n = \frac{179}{1 + 179(5\%)^2}$$

$$n = \frac{179}{1 + 179(0.005)}$$

$$n = \frac{179}{1 + 0,895}$$

$$n = \frac{179}{1,895} = 94,45 = 94 \text{ orang}$$

Dari perhitungan jumlah populasi sebesar 179 karyawan dengan persen kelonggaran 5%, maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus slovin tersebut didapat sebesar 94 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak.

III.5. Analisis Data

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban A atau sangat setuju diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai paling tinggi.
2. Jika memilih jawaban B atau setuju diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih jawaban C atau netral diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban D atau tidak setuju diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban E atau sangat tidak setuju diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai paling rendah.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji *Validitas*

Uji *Validitas* menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji *Reabilitas*

Uji *Reabilitas* adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang reabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji *Normalitas*

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probiliti plot. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari autokorelasi, heterokedisitas dan multikolinearitas.

1. Pengujian *Autokorelasi*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independent satu sama lain. Secara sederhana gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistic *Durbin-Watson* (table D-W). Rumus diformulasikan sebagai berikut : (Imam Gozali, 2006:9).

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_t - 1)}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Dimana:

e_1 = kesalahan dari gangguan dari sampel

$e_t - 1$ = kesalahan gangguan dari sampel atau periode sebelumnya.

Ketentuan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi negative.

2. Pengujian *Heterokedisitas*

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari 1 pengamat kepengamat lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi Heterokedistas).
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedistas.

C. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linear berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (**Arikunto, 2006:296**).

Hubungan antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Produktivitas
a = Konstanta

b_1, b_2, b_3	= Koefesien regresi atau parameter
X_1	= Kompensasi
X_2	= Pendidikan Dan Latihan
X_3	= Lingkungan Kerja
e	= Variabel error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 , X_2 , X_3 , terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05. Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap *Produktivitas* sebagai variabel terikat

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T, yaitu dengan cara membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} pada tingkat signifikan = 0,05. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Salah satu BUMN yang secara langsung bergerak dalam bidang usaha perkebunan khususnya subsektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya diprovinsi Riau adalah PTPN V, perusahaan ini berasal dari konsolidasi kebun pengembangan proyek eks PTP II, PTP IV dan PTP V yang terletak diprovinsi Riau. Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) didirikan pada tanggal 11 maret 1996 dengan akte notaris Harun Kamil, SH No.38/1996 berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia No.10 Tahun 1996, dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01.TH.96. Anggaran dasar perusaan telah mengalami perubahan, terahir dengan akte notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No.01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perusahaan beroperasi secara efektif sejak tanggal 9 april 1996 dengan dilantiknya Direksi dan Dewan Komisaris secra lengkap oleh Menteri Pertanian.

Pada saat berdiri, modal perseroan yang ditempatkan adalah sebesar Rp.600 milyar dan jumlah modal disetor sebesar Rp.250 milyar. Pada kenyataanya, nilai modal disetor berdasarkan audit neraca pembuka 11 maret 1996 lebih besar dari yang seharusnya disetor, yakni sebesar Rp.308 milyar. Modal tersebut berasal dari kekayaan negara, yaitu dari proyek-proyek pengembangan perusahaan eks PTP II, PTP IV dan PTP V yang berada di Riau. Antara kurun waktu 1996 sampai dengan tahun 2001, sumber dana yang di gunakan perusahaan untuk melakukan investasi perusahaan berasal dari dana sendiri dan dana kredit investasi.

Secara administratif, wilayah kerja perusahaan terletak di lima kabupaten yang terdapat di provinsi Riau, yakni Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten

Rokan Hilir dan Kabupaten Siak serta Kabupaten Indragiri Hilir. Dibidang pemasaran, wilayah kerja PTPN V meliputi kawasan lokal-regional, nasional dan internasional bekerja sama dengan kantor pemasaran bersama, PTPN I sampai dengan PTPN XIV.

Ruang lingkup bisnis yang dikelola oleh PTPN V bergerak dalam bidang usaha budidaya dan pengolahan lanjutan produk primer perkebunan yang bersifat setengah jadi. Adapun tanaman perkebunan yang dibudidayakan diareal perkebunan PTPN V selama ini terdiri dari kelapa sawit, karet, sagu dan coklat. Namun pada tahun 2001, semua lahan yang digunakan untuk membudidayakan komoditi coklat dikoversi menjadi komoditi kelapa sawit. Selain itu, perusahaan juga menanam tanaman keras yang lain nya seperti bambu dan jati super berdampingan dengan tanaman perkebunan lainnya dilahan perkebunan yang dimiliki PTPN V. Tanaman perkebunan yang dominan dibudidayakan PTPN V adalah kelapa sawit dengan produk olahan lanjutan berupa CPO dan inti sawit (kernel), dan tanaman andalan lainnya yaitu tanaman karet dengan produk olahan lanjutan berupa karet remah / *crumb rubber*(CR) dan karet sheet / *rubber smoked sheet* (RSS).

Untuk pendirian kebun di Batu Langka Kabupaten Rokan Hulu telah ada sejak PTPN V resmi didirikan. Kebun ini mulai melakukan penanaman pertamanya pada tanggal 1 juli 1996 seluas 56.080 ha. Pada awal pendirian, perusahaan hanya merencanakan pada bidang penanaman kelapa sawit. Namun, kondisi alam dan faktor lingkungan yang memungkinkan, maka perusahaan juga melakukan penanaman karet seluas 14.545 ha dan kakao seluas 1.224 ha. Dengan demikian, pada awal pembukaan lahan perkebunan batu langka seluas 71.849 ha pada tahun 1996. Namun untuk perkebunan kakao sudah ditiadakan sejak tahun 2001.

Meskipun usaha perkebunan ini meliputi beberapa macam tanaman, namun fokus utama adalah perkebunan kelapa sawit. Hingga tahun 2010, total perkebunan kelapa sawit seluas 74.124 ha, sedangkan untuk karet seluas 11.488 ha.

IV.2. Struktur Organisasi

Susunan struktur kepengurusan serta tugas dan wewenang dalam PT. Perkebunan Nusantara V adalah sebagai berikut :

1. Direktur Utama

- a. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan.
- b. Melakukan pendelegasian tugas sesuai dengan bagian-bagian yang dibutuhkan perusahaan.
- c. Mengambil keputusan dengan segera dalam kondisi perusahaan yang memungkinkan.
- d. Mengawasi secara keseluruhan aktivitas perusahaan sehubungan masalah administrasi dan umum serta masalah kepegawaian.
- e. Melakukan pendelegasian sesuai dengan kebutuhan administrasi dan umum.
- f. Mengambil keputusan yang tepat untuk pengembangan perusahaan.

2. Direktur Produksi

- a. Mengkoordinir seluruh kegiatan perencanaan. Penanaman dan produksi, pengembangan tanaman kelapa sawit serta mengendalikannya.
- b. Bertanggung jawab atas keberhasilan tanaman kelapa sawit secara menyeluruh.
- c. Membuat target atau anggaran produksi dalam tiap periode.
- d. Bertanggung jawab kepada direktur.
- e. Membawahi bagian manajer *planning*, manajer tanaman, manajer produksi.

3. Direktur Keuangan

- a. Mengkoordinir seluruh kegiatan non teknis menyangkut kegiatan *financial* pada tiap bagian yang ada dalam perusahaan.
- b. Bertanggung jawab terhadap *cash flow* perusahaan menyangkut masalah pengeluaran dan pemasukan kas perusahaan.
- c. Bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- d. Mendelegasikan tugas mengenai keuangan atau *financial* perusahaan pada tiap periode.
- e. Membawahi manajer keuangan dan manajer pembukuan (*Accounting*)

4. Direktur Pemasaran

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan teknis pemasaran untuk seluruh aktivitas perkembangan termasuk penelitian dan pengembangan untuk menunjang pembangunan dan perusahaan tanaman kelapa sawit.
- b. Mengkoordinir, mengawasi dan melaksanakan kegiatan penyusunan rencana pemasaran hasil produksi.
- c. Secara teknis direktur pemasaran dibantu oleh penyusun program, bagian pemetaan dan pengukuran serta bagian penelitian dan pengembangan.
- d. Bertanggung jawab kepada general manajer produksi.

5. Direktur SDM/Umum

- a. Memberikan masukan kepada perusahaan sehubungan dengan kebutuhan akan tenaga kerja.

- b. Memberikan masukan jika terjadinya kelebihan tenaga kerja.
- c. Mengawasi kegiatan pengawasan.
- d. Memberikan penilaian kepada kinerja karyawan.

6. Manajer Tanaman

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan penyiapan lahan dan penanaman meliputi *land clearing*, pembuatan jalur tanaman, penyediaan benih dan bibit, penanaman, pemeliharaan dan pembinaan lingkungan.
- b. Mampu mengendalikan pelaksanaan dilapangan dari seluruh kegiatan yang direncanakan.
- c. Bertanggung jawab atas keberhasilan kualitas tanaman dan penyakit tanaman.
- d. Secara teknis manajer tanaman dibantu oleh bagian-bagian persiapan sehubungan dengan penanaman kelapa sawit.
- e. Bertanggung jawab atas kegiatan pengolahan dan pemantauan lingkungan.

7. Manajer Produksi

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan produksi dalam pelaksanaan pengembangan tanaman kelapa sawit.
- b. Mampu mengendalikan pelaksanaan kegiatan produksi dikebun kelapa sawit.
- c. Secara teknis manajer produksi dibantu oleh persiapan eksploitasi.
- d. Bertanggung jawab kepada produksi.

8. Manajer Keuangan

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan *financial*, logistik, personalian dan umum.

- b. Mengkoordinir, mengawasi serta melaksanakan kegiatan penyusunan rencana keuangan dalam perusahaan.
- c. Secara teknis manajer keuangan dibantu oleh bagian personalia dan umum serta bagian pengadaan dan keuangan.
- d. Bertanggung jawab kepada direktur keuangan dan umum dalam kegiatan yang telah dilakukan.

9. Manajer *Accounting*

- a. Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan penyusunan laporan keuangan perusahaan tepat waktu pada akhir periode akuntansi.
- b. Mampu mengendalikan pelaksanaan penyusunan laporan keuangan yang baik.
- c. Secara teknis manajer *accounting* dibantu oleh bagian verifikasi.
- d. Bertanggung jawab kepada direktur keuangan dan umum.

Sehubungan dengan tugas dan wewenang pada tiap bagian yang ada dalam perusahaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat struktur organisasi perusahaan pada gambar IV.1.

Dengan mengaplikasikan struktur organisasi yang datar tentunya memberikan konsekuensi positif dan negatif bagi perusahaan. Konsekuensi positif (manfaat) yang diterima perusahaan yaitu: Penghematan biaya, rantai komando lebih pendek dan proses pengambilan keputusan lebih cepat, serta terciptanya hubungan informasi yang membantu para anggota perusahaan memenuhi kebutuhan sosial mereka dan sekaligus menyelesaikan pekerjaan mereka. Adapun konsekuensi negatif (kerugian) yang dapat timbul adalah penetapan tanggung jawab yang tidak proporsional dan cenderung melemahkan pada beberapa bagian manajemen yang ada.

IV.3. Aktivitas Perusahaan

Industri perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan sektor industri lain, yang ditunjukkan oleh adanya aktivitas pengelolaan dan transformasi biologis atas tanaman untuk menghasilkan produk yang akan dikonsumsi atau diproses lebih lanjut.

Kegiatan industri perkebunan pada umumnya dapat digolongkan menjadi :

1. Pembibitan dan Penanaman, yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.
2. Pemeliharaan, berupa pemeliharaan tanaman melalui proses perumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.
3. Pemungutan Hasil, yaitu proses pengambilan atau panen atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali.
4. Pengemasan dan Pemasaran, yaitu proses lebih lanjut yang dibutuhkan agar produk tersebut siap dijual.

Dalam kegiatannya, perusahaan perkebunan seringkali bekerja sama dengan masyarakat setempat dan pihak terkait lainnya. Bentuk kerjasamanya meliputi pengadaan proyek kebun plasma diatas lahan milik masyarakat atau penyediaan dari perusahaan yang dikelola oleh masyarakat. Kerjasama tersebut merupakan karakteristik tambahan sektor perkebunan yang tercermin dalam penyajian dan mengungkapkan laporan keuangan perusahaan.

Karena memiliki karakteristik khusus sebagaimana disebutkan pada karakteristik industri diatas, perusahaan pada industri ini memiliki resiko melekat seperti :

1. Kegagalan panen yang diakibatkan :
 - a. Keadaan alam, Industri perkebunan merupakan industri yang sangat tergantung oleh keadaan alam. Kekeringan, kebakaran dan bencana lain seperti, hama penyakit merupakan resiko melekat yang harus dihadapi oleh perusahaan pada industri ini.
 - b. Kesalahan manajemen, Panen dapat juga mengalami kegagalan yang disebabkan oleh kesalahan perencanaan dan proses produksi.
2. Ikatan yang mungkin dilakukan oleh perusahaan perkebunan sesuai dengan kewajiban yang diharuskan oleh pemerintah. Ikatan ini biasanya berbentuk pengembangan perkebunan inti rakyat (PIR) atau bentuk lainnya yang mungkin menimbulkan konsekuensi kegagalan yang harus ditanggung oleh perusahaan perkebunan.
3. Peraturan perundangan yang wajib ditaati meliputi konsep pengembangan yang jelas, dampak terhadap lingkungan hidup, dan peraturan lainnya. Hal ini dapat membatasi gerak perusahaan dalam melakukan produksi dan pemasaran dengan adanya pembatasan lahan perkebunan, pengenaan pajak, pembatasan wilayah distribusi regional, dan lain-lain, sehingga mengharuskan perusahaan memiliki perencanaan yang rapi dalam menjalankan aktivitas operasinya.
4. Kondisi internasional dan kawasan regional menyangkut:
 - a. Perubahan harga, kuota, fluktuasi nilai tukar valuta asing.
 - b. Perubahan iklim
 - c. Pembatasan-pembatasan tertentu.
5. Tingkat kompetisi

Dengan bertambahnya jumlah penduduk, menyebabkan meningkatnya kebutuhan konsumsi pangan, termasuk produk nabati. Disatu sisi ini merupakan peluang bagi industri perkebunan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produknya. Disisi lain, kondisi ini merupakan suatu ancaman karena semakin banyak pesaing baik dalam maupun luar negeri yang memasok produk mereka di pasar indonesia. Hal ini tentunya menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat bagi industri perkebunan di indonesia.

6. Perubahan teknologi

Pesatnya perkembangan boi-teknologi khususnya disektor perkebunan mengakibatkan teknologi yang ada tidak ekonomis untuk di pakai. Walaupun masih dipakai, perusahaan yang menggunakan teknologi lama menjadi kurang mampu bersaing dengan perusahaan yang menggunakan teknologi baru.

7. Pemogokan karyawan

Semakin kuatnya peranan serikat karyawan dalam menyikapi setiap kebijakan pemerintah atau perusahaan, menyebabkan karyawan lebih kritis dalam menyuarakan ketidakkepuasan terhadap kondisi kerja seperti kompensasi, perubahan peraturan, sampai keadaan ekonomi dan politik yang tidak stabil. Ketidakpuasan ini bisa dinyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan massal yang berpotensi menimbulkan kerusuhan (*riot*).

8. Kerusuhan dan penjarahan

Semakin buruknya kondisi sosial dan ekonomi, menyebabkan masyarakat lebih mudah terpengaruh oleh berbagai informasi yang dapat menyebabkan pengerahan massa dalam

menyuarakan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Ketidakpuasan ini biasa di nyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan massal yang berpotensi menimbulkan kerusuhan (*riot*).

9. Resiko leverage

Pengembangan usaha perkebunan, terutama dalam pembangunan sarana dan prasarannya membutuhkan dana dalam jumlah besar. Keterlibatan kreditor sebagai penyedia sumber dana tentunya tidak bisa dihindari. Semakin besarnya pendanaan dari luar (*external financing*) mengakibatkan semakin besar pula kemungkinan perusahaan tidak mampu melunasi hutang tersebut.

Beberapa istilah yang dipergunakan dalam industri perkebunan adalah :

1. Tanaman semusim (*annual crops*)

Tanaman semusim dapat dipanen dan habis dipanen dalam satu siklus. Termasuk dalam katagori tanaman semusim adalah tanaman pangan seperti : padi, kedelai, jagung, dan tebu.

2. Tanaman keras (*perenial crops*).

Merupakan tanaman yang memerlukan waktu pemeliharaan lebih dari satu tahun sebelum dapat di panen secara komersial pertama kali. Contoh tanaman keras antara lain adalah : kelapa sawit, karet dan cokelat.

3. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali panen tetapi bukan tanaman keras seperti : cabe, tomat, semangka, melon, timun dan lain-lain.

4. Tanaman hortikultura (*horticulture*)

Merupakan tanaman yang hasil panen nya dapat dikonsumsi langsung seperti buah-buahan dan sayuran. Tanaman hortikultura dapat berupa :

a. Tanaman semusim, misalnya wortel, kol, kentang, dan lain-lain.

- b. Tanaman yang dapat di panen lebih dari satu kali panen tapi bukan tanaman keras, contoh : tomat, cabe, semangka, melon, timun dan lain-lain.
- c. Tanaman keras, contoh : jeruk, aple, dan lain- lain.

5. Tananman *nonhortikultura*

Merupakan tanaman yang hasil panen nya tidak dapat dikonsumsi secara langsung.

Tanaman *nonhortikultura* dapat berupa :

- a. Tanaman semusim, misalnya padi.
- b. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali panen tapi bukan tanaman keras, contoh : bunga matahari.
- c. Tanaman keras contoh : kopi, teh, kelapa sawit, dan lain-lain.

6. Tanaman belum menghasilkan

Tanaman belum menghasilkan yang dapat berupa semua jenis tanaman, yang dapat dipanen lebih dari satu kali. Digunakan sebagai sebutan akun untuk menampung biaya-biaya yang terjadi sejak saat penanaman sampai saat tanaman tersebut siap untuk menghasilkan secara komersial.

7. Tanaman telah menghasilkan

Merupakan tanaman keras yang dapat di panen lebih dari satu kali yang telah menghasilkan secara komersial. Digunakan sebagai sebutan akun untuk biaya-biaya yang sudah harus dikapitalisasi sebagai bagian aktiva tetap.

8. Bibit tanaman

Meupakan bakal tanaman yang berupa benih maupun tanaman dalam persemaian. Bibit tanaman termasuk tanaman belum menghasilkan. Bibit dapat di jual atau digunakan dalam proses produksi selanjutnya.

9. Perkebunan inti rakyat

Merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat transmigran untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan inti rakyat terdiri dari :

- a. Perkebunan inti, yaitu perkebunan yang dimiliki perusahaan.
- b. Perkebunan rakyat, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan rakyat dibangun diatas tanah yang dimiliki pemerintah yang telah diserahkan kepada transmigran. Proyek PIR dibiayai oleh pemerintah yang disalurkan kepada perusahaan atau ditalangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan rakyat ini akan diserahkan terimakan kepada petani atau (transmigran) senilai harga konversi yang ditetapkan pemerintah pada saat perkebunan rakyat siap menghasilkan. Petani (transmigran) berkewajiban menjual hasil panennya pada perusahaan dan mencicil kredit pemerintah dengan cara pemotongan hasil penjualanya.

10. Perkebunan inti plasma

Merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk dan sarana lain yang dananya akan di ganti jika tanaman telah menghasilkan.

Perkebunan inti plasma terdiri dari :

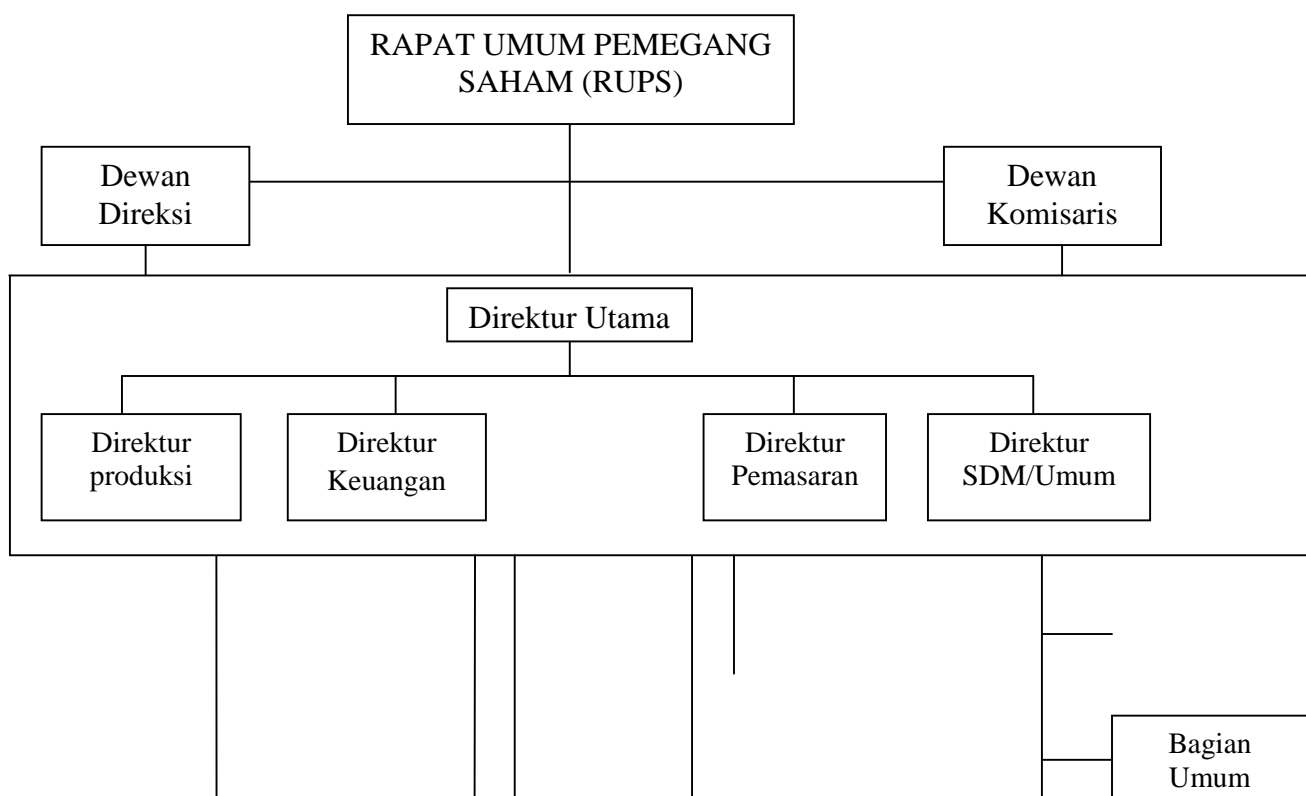
- a. Perkebunan inti, yaitu perkebunan yang dimiliki perusahaan

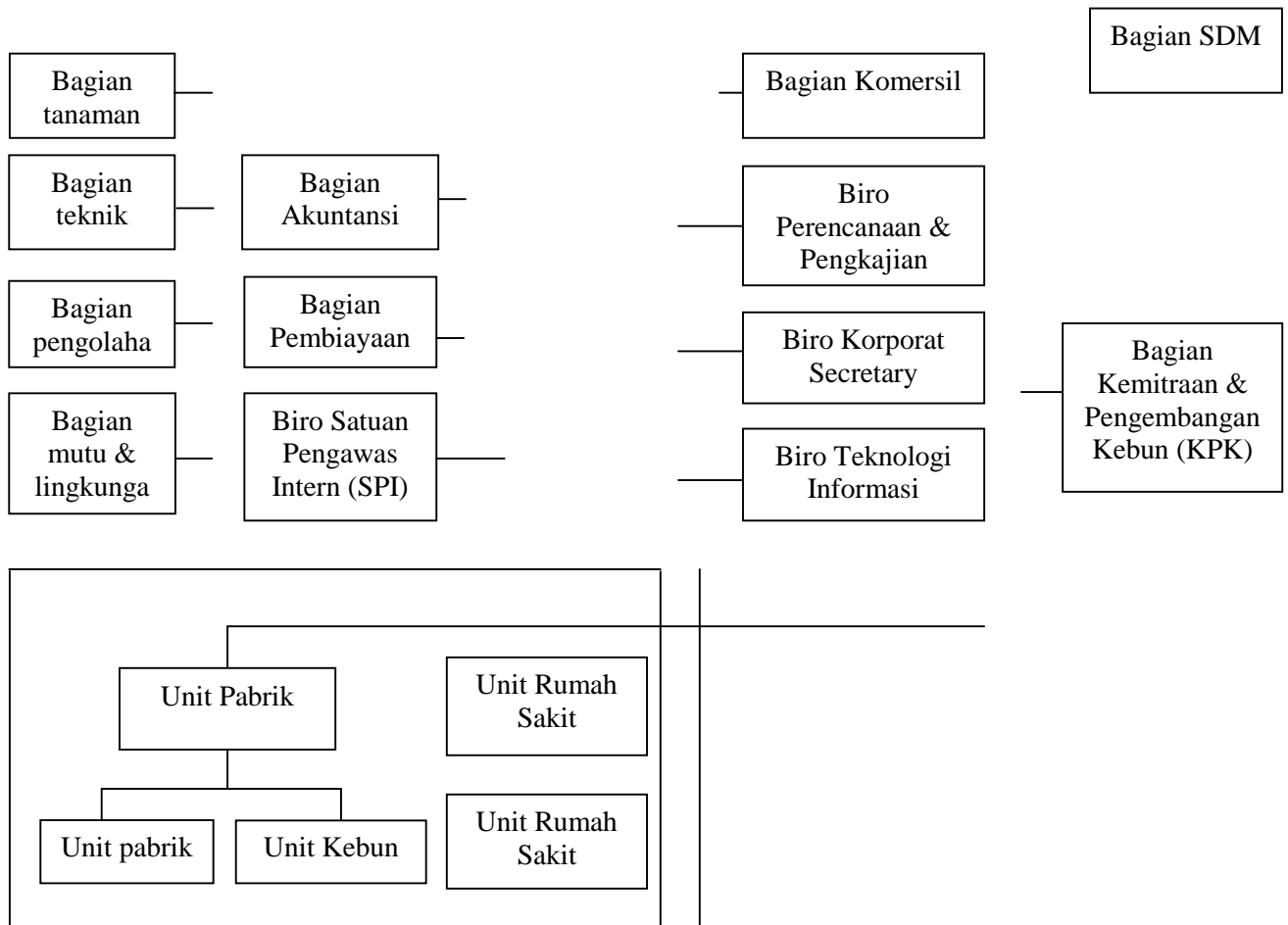
- b. Perkebunan plasma, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan plasma dibangun diatas tanah yang dimiliki petani setempat (perkebunan plasma). Proyek perkebunan plasma dibiayai oleh kredit investasi dari Bank yang di salurkan kepada perusahaan atau ditalangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan plasma ini akan diserahkan terimakan kepada petani (petani plasma) senilai harga konversi yang ditetapkan pemerintah pada saat perkebunan plasma siap menghasilkan. Petani plasma berkewajiban menjual hasil panenya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi dengan cara pemotongan dari hasil penjualannya.

Gambar IV.1.

Struktur Organisasi PTPN V Sei Batu Langka Kabupaten Rokan Hulu





Sumber: PTPN V Kebun Sei Batu Langka

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi karakteristik responden

Pada bab ini akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PTPN V Sei, Batulangka Rokan hulu. Ada empat variabel dalam penelitian ini yaitu` : Variabel dependen (produktivitas) dan variabel independen , kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), lingkungan kerja (X3)

Deskripsi karakteristik dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pekerjaan.

1. Karakteristik Responden Menurut jenis Kelamin

Dilihat dari jenis kelamin responden diketahui bahwa dari 94 responden dalam penelitian ini terdiri dari responden pria sebanyak 60 orang (63,83%), dan responden wanita sebanyak 34 orang (36,17%) dan Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini berjenis kelamin pria. Perincian sebaran jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel V.1 : Karakteristik Responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	60	63,83%
Wanita	34	36,17%
Jumlah	94	100,00%

Sumber: Data Olahan

2. Karateristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat terlihat jelas bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini dapat dikatakan usia yang produktif. Responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 50 orang (53,19%), usia antara 31-40 tahun sebanyak 32 orang (34,04%), dan usia diatas 40 sebanyak 12 orang (12.76%). Dari penjelasan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini umumnya masih produktif. Perincian umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel V.2 : Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur responden(Tahun)	Jumlah responden(Orang)	Persentase (%)
20-30	50	53,19%
31-40	32	34,04%
>40	12	12.76%
Jumlah	94	100,00%

Sumber: Data Olahan

3. Karakteristik responden menurut pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa dari 94 orang responden dalam penelitian ini memiliki jenjang pendidikan sebagai berikut : S1 sebanyak 40 orang (53.19%), SMU 50 orang (53,76%). SMP 14 orang (14.89%). Perincian tingkat pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel V.3 : Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan

Jenjang pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	40	42.55%
SMU	50	53.19%
SMP	14	14.89%
Jumlah	94	100,00%

Sumber: Data Olahan

5.2. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket dinyatakan untuk valid atau lengkap memenuhi syarat-syarat menurut Iskandar mengutip pendapat Hairs, nilai r validitas di atas 0,30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilai nya dibawah 0.30. Apabila telah digugurkan peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen berikutnya dibawah 0,30 maka peneliti dapat menggugurkan sekali lagi. Jika tidak lagi nilai item dibawah 0,30 maka analisis faktor dilanjutkan, (Iskandar, 2010).

Tabel. V.4 : Hasil uji validitas variabel Produktivitas

Item pertanyaan	Korelasi	Keputusan
1	0.325	Valid
2	0.353	Valid
3	0.439	Valid
4	0.540	Valid
5	0.429	Valid

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, dari kesemua item dinyatakan valid dan memenuhi standar koefisien validitas, maka dari item tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu.

Tabel. V.5 : Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi

Item pertanyaan	Korelasi	Keputusan
1	0.390	Valid
2	0.330	Valid
3	0.563	Valid
4	0.540	Valid
5	0.402	Valid

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, dari kesemua item dinyatakan valid dan memenuhi standar koefisien validitas, maka dari item tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian pada PTPN Vsei Batulangka Rokan Hulu.

Tabel. V. 6 : Hasil Uji Validitas variabel Pendidikan dan Pelatihan

Item pertanyaan	Korelasi	Keputusan
1	0.641	Valid
2	0.335	Valid
3	0.412	Valid
4	0.724	Valid
5	0.468	Valid

Sumber: Data olahan

Tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, dari kesemua item dinyatakan valid dan memenuhi standar koefisien validitas, maka dari item tersebut yang digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu.

Tabel. V. 7 : Hasil Uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item pertanyaan	Korelasi	Keputusan
1	0.552	Valid
2	0.377	Valid
3	0.523	Valid
4	0.358	Valid
5	0.466	Valid

Sumber: Data Olahan

Tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji validitas, dari kesemua item dinyatakan valid dan memenuhi standar koefisien validitas, maka dari item tersebut yang

digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian pada PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan uji chronbach's alpha(α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel.

Tabel. V. 8 : Hasil Uji Reliabilitas variabel penelitian

Variabel	Item pertanyaan	Chronbach's Alpha	Keputusan
Produktivitas	5	0.661	Reliabel
Kompensasi	5	0.686	Reliabel
Diklat	5	0.745	Reliabel
Lingkungan Kerja	5	0.691	Reliabel

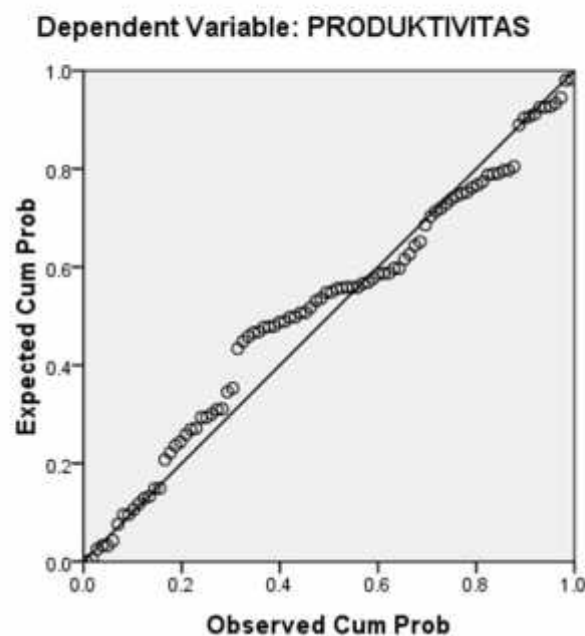
Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena besar dari 0,60. Ini berarti kuesioner yang dijawab oleh responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten dengan keadaannya.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal. Sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan

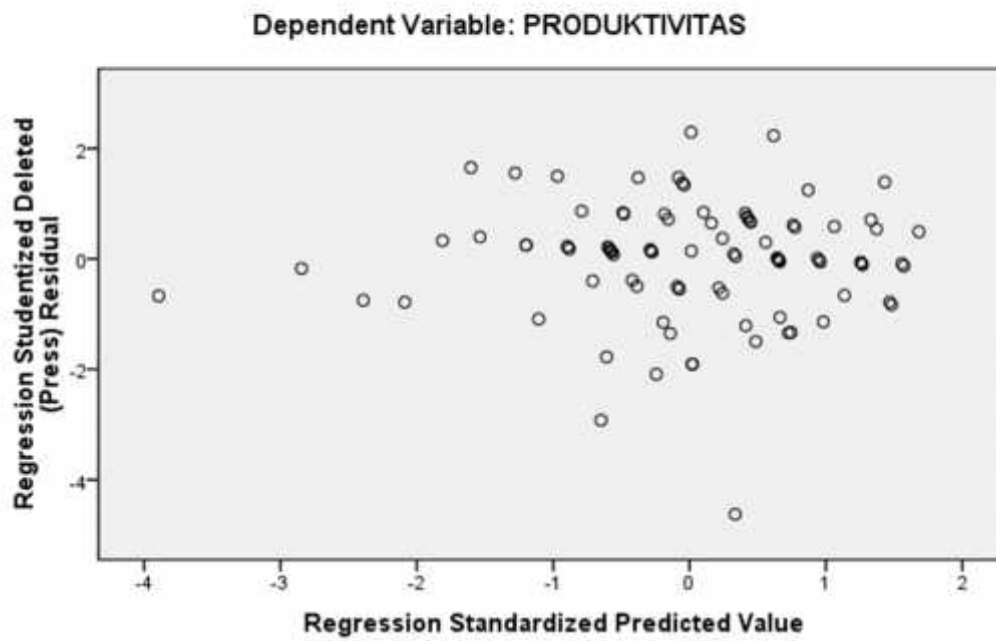
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



4. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil diagram scatterplot, tidak terlihat pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y. Maka disimpulakn bahwa penelitian ini bebas dari heteroskedastitas dan pengujian ini layak di pakai. Untuk lebih jelasnya diagram scatterplot dapat di lihat pada gam bar dibawah ini.

Scatterplot



5.3. Deskripsi Variabel penelitian

1. Produktivitas

Pada variabel produktivitas di beri 5 pertanyaan yang mempunyai indikator. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden frekuensi sebagai berikut:

Tabel V. 9 : Item pertanyaan pada variabel produktivitas

No	Kepuasan Konsumen	Kriteria Jawaban					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	lingkungan kerja sudah sesuai	11	67	12	4	0	94
2	Pengawasan dilakukan meningkatkan produktifitas	11	56	22	4	0	94
3	Kompensasi meningkatkan produktivitas	12	44	25	10	2	94
4	Pasilitas yag diberikan mengkatkan produktivitas	4	41	27	21	0	94
5	Beban kerja sesuai produktivitas	10	43	32	8	0	94
	Jumlah	48	251	118	47	2	470

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PTPN V Sei batu langka rokan hulu jawaban responden menjawab sangat sesuai sebanyak 48, sesuai sebanyak 251, Cukup sesuai sebanyak 118 dan tidak sesuai 47 dan sangat tidak sesuai sebanyak 2.

2. Variabel kompensasi

Pada variabel kompensasi diwakili oleh 5 pertanyaan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut :

Tabel V. 10 : Item pertanyaan pada variabel kompensasi

No	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Tanggapan bapak / ibu mengenai upah gaji	40	30	10	7	7	94
2	Tanggapan bapak / ibu mengenai pasilitas perumahan	50	15	15	10	4	94
3	Tanggpan bpak ibuk mengenai besarnya penghasilan	25	30	15	10	14	94
4	Tanggapan bpak ibuk mengenai jaminan	35	20	10	15	14	94
5	Tanggapan tentang THR	30	20	10	10	24	94
	Jumlah	160	115	60	52	63	470

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PTPN V Sei batu langka rokan hulu jawaban responden menjawab sangat memuaskan sebanyak 160, memuaskan sebanyak 115, Cukup memuaskan sebanyak 60 dan tidak memuaskan 52 dan sangat tidak memuaskan sebanyak 63 .

3. Variabel Diklat

Pada variabel diklat diwakili oleh 5 pertanyaan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut :

Tabel V. 11 : Item pertanyaan pada variabel Diklat

No	Kualitas produk	Kriteria Jawaban					jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Tanggapan bapak/ibu terhadap diklat diberikan perusahaan	0	43	39	12	0	94
2	Tanggapan bapak/ibuk pengaruh diklat terhadap produktivitas	0	37	43	14	0	94
3	Tanggapan bapak/ibu tingkat pengembangan karyawan	2	38	48	6	0	94
4	Tanggapan bapak/ibu materi diklat	3	43	37	11	0	94
5	Tanggapan bapak / ibu fasilitas yang diberikan selama mengikuti diklat	4	38	43	9	0	94
	Jumlah	9	199	210	52	0	470

umber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PTPN V Sei batu langka rokan hulu jawaban responden menjawab sangat Sesuai sebanyak 199, sesuai sebanyak 210, Cukup sesuai sebanyak 210 dan tidak sesuai memuaskan 52 dan sangat tidak setuju sebanyak 0 .

4. Variabel Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja diwakili oleh 5 pertanyaan. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden dengan frekuensi sebagai berikut :

Tabel V. 12 : Item pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Kriteria Jawaban					jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	

1	Tanggapan bapak/ibu mengenai kebersihan tempat kerja	43	39	6	6	0	94
2	Tanggapan bapak/ ibu keamanan dalam kerja	37	43	10	4	0	94
3	Tanggapan bapak/ibu mengenai penerangan tempat kerja	38	48	4	4	0	94
4	Tanggapan bapak/ ibu tingkat kedisiplinan	43	37	7	7	0	94
5	Taggapan bapak/ibu hubungan sosial yang terjalin sesama karyawan	38	43	10	3	0	94
	Jumlah	199	210	37	24	0	470

umber : Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas, jawaban responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PTPN V Sei batu langka rokan hulu jawaban responden menjawab sangat bersih sebanyak 199, bersih sebanyak 210, Cukup bersih sebanyak 37 dan tidak bersih memuaskan 24 dan sangat tidak bersih sebanyak 0 .

5.4. Analisis hasil penelitian

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah variabel yang diangkat lebih dari dua variabel dengan menggunakan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Hubungan antara dua variabel bebas dan variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel V. 13 : Koefesien regresi pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas karyawan

Variabel	Koefesien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig
Kompensasi (X1)	0.352	0.058	6080	.000
Diklat(X2)	0.675	0.55	12.352	.000
Lingkungankerja (X3)	0.024	0.45	0.523	.602
Constanta (a)	1.054	0.646	1.632	.106
R square :0.920 F Ratio : 344.176 Sig :000				

Sumber : Data Olahan

Dalam menganalisa data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode regresi linear berganda yaitu analisis tentang antara hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006 : 296)

Hubungan antara variabel dependen dengan dengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.054 + 0.352 + 0.675 + 0.024 + e$$

Keterangan :

Y= Produktivitas

X1=Kompensasi

X2= Diklat

X3= Lingkungan Kerja

a= Konstanta

e= Variabel error

2. Koefesien Determinasi (R^2)/R Square

Dari nilai koefesien determinasi koefesien (R^2 / square) dapat diukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan pengaruh variabel dependen.

Tabel V. 14 : Pedoman untuk memberikan interval interpretasi koefesien korelasi

Koefesien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono (2005 :183)

Menunjukkan nilai R sebesar 0.959, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen sangat kuat karena karena R berada diantara 0,80-1,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,917 yang artinya 91.7% dari variabel kompensasi, Diklat dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan PTPN V Sei Batulangka Rokan Hulu sedangkan sisanya ($100\% - 91,7\% = 8.3\%$) dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji F hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1067.505	3	355.835	344.176	.000 ^a
	Residual	93.049	90	1.034		
	Total	1160.553	93			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DIKLAT, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 344.176 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Maka model regresi

menunjukkan bahwa faktor kompensasi, diklat, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pada karyawan PTPN V Sei Batu Langaka Rokan Hulu

4. Uji T

Uji T adalah uji yang digunakan untuk menguji kesamaan rata-rata dari variabel independen. Uji T dianalisa dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh koefisien regresi variabel bebas sebagai berikut :

Tabel V. 15 : Koefesien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
kompensasi (X1)	6.080	1.99	0.000
Diklat (X2)	12.352	1.99	0.000
Lingkungan kerja (X3)	3.532	1.99	0.002

Sumber output SPSS

Uji T di lakukan dengan membandingkan T hitung dengan T tabel dengan signifikan 5%.

$$T_{tabel} = \alpha / 2 : n-2$$

$$= 0.05 / 2 : 94-2$$

$$= 0.025 : 92$$

$$= 1.99$$

5.5. Pembahasan

Berdasarkan koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat diatas diperoleh dari pengujian parsial variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) Menunjukkan T hitung sebesar $6.080 > T$ tabel 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesalahan unit secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel kompensasi terhadap produktivitas
2. Variabel diklat (X2) menunjukkan T hitung sebesar $12.352 > T$ tabel 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa variabel diklat secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel diklat mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas
3. Variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan T hitung sebesar $3.532 > T$ tabel 1.99, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas

Dari hasil pengujian koefisien regresi masing-masing variabel bebas diatas dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel bebas (kompensasi, diklat, dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PTPN V Sei Batu Langka Rokan Hulu

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai dari akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan, dan saran yang relevan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

6.1. Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.959 menunjukkan adanya hubungan linier positif antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.917 atau sebesar 91.7%. hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan dan memberikan sumbangan terhadap variabel terikat sebesar 91.7% sedangkan sisanya 8.3% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari nilai F hitung sebesar 344.176 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Maka model regresi menunjukkan bahwa dari kompensasi, diklat, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada PTPN V Sei batu langka rokan hulu
4. Hasil uji parsial (Uji T) hitung dari ke tiga variabel bebas yaitu : kompensasi (6.080), diklat (12.352), dan lingkungan kerja (3.523).
5. Nilai Adjusted Square sebesar 0.917 yang artinya 91.7% dari variabel kompensasi, diklat, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas sedangkan sisanya $(100\% - 91.7\% = 8,3\%)$ di pengaruhi sebab lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

6.2. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas untuk lebih mengembangkan wawasan
2. Bagi PTPN V hendaklah memperhatikan faktor-faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan .
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi, diklat, lingkungan kerja, sangat mempengaruhi produktivitas pada PTPN V Sei Batu Langka Rokan Hulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian Praktis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur penelitian, suatu pendekatan praktek*, edisi revisi V, Rineka Cipta, Jakarta. 2002.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Anwar, prabu, mangkunegara, *MSDM*, PT. Remaja rosdakarya. Bandung. 2001.
- Arman Hakim nasution M. eng, *Manajemen Industri*. Penerbit Andi. Bandung Yogyakarta, 2006.
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Sembilan, PT. Indeeeks kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Desster, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Macana Jaya Cemerlang, 2009.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV H.Mas Agung, Jakarta. 2001.
- Hasibuan, Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV H.Mas Agung, Jakarta. 2005.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Ponorogo, 2006.
- Isyandi, B, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Prespektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru. 2004.
- Konel Kal (Purn) Susilo Martoyo , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. 2000
- Konel Kal (Purn) Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. 2004
- Mangkuprawira, TB. Syapri, *Manajemen Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta. 2002
- Robert, L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Edisi I, Jakarta. 2002.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.2003.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Perpustakaan Nasional,2008.

Swashta, Basu dan sukojo ibnu, *Pengantar Bisnis Modren* (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modren, Liberty)Yogyakarta,2000.

Swastha, Basu dan Sokojo Ibnu, pengantar Bisnis Modren (Pengantar Bisnis Modren, Liberty) Yogyakarta, 2001.

Swasta, Basu, dan Sokojo Ibnu , *Pengantar Bisnis Modren* (Pengantar Ekonomi Perusahaan Modren, Liberty) Yogyakarta. 2002.

Sedarmayanti, *sumber daya manusia dan Produktivitas*, Penerbit Mandar Maju, Bandung. 2001.

Tisnawati,*Pengantar Manajemen*, lencana, Jakarta, 2005.

Timple,*Produktivitas*,PT.Alex Media Kompotindo, Jakarta, 2000.

Umar.Husein, *Strategic Management In Action*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2003

Winardi, *Kamus Ekonomi*, Mandar Maju, Bandung. 2003